

**TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA
ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA BATIK
PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Oleh:

HERU RISYANTO
C100130243

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA
ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA BATIK
PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

HERU RISYANTO
C100130243

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nuswardhani', written in a cursive style.

(Nuswardhani, S.H., S.U.)

HALAMAN PENGESAHAN

TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA
ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA BATIK
PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO

Oleh:

HERU RISYANTO
C100130243

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Hukum

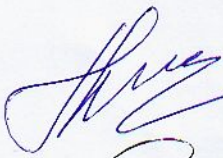
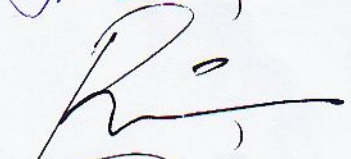

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 14 Agustus 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Nuswardhani, S.H., S.U.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Septarina Budiwati, S.H., M.H.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Darsono, S.H., M.H.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,

Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimiyati, S.H., M.Hum

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Agustus 2017

Penulis



HERU RISYANTO
C100130243

TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA BATIK PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO

Abstrak

PT. Dan Liris adalah sebuah perusahaan tekstil terpadu (*spinning, weaving, finishing, printing, garment*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha batik, Untuk mengetahui penerapan peraturan dalam perusahaan serta untuk mengetahui hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengetahui tentang tanggung jawab hukum jika salah satu pihak melakukan kesalahan. Metode penelitian bersifat normatif karena mengkaji hukum berdasarkan kaidah hukum dan asas dalam hukum dengan jenis penelitian deskriptif karena akan menguraikan secara menyeluruh dan sistematis tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha batik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha batik PT. Dan Liris didahului dengan calon pekerja melamar pekerjaan ke PT. Dan Liris kemudian mengikuti tes calon pekerja, apabila diterima, kemudian melakukan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, perjanjian terjadi pada saat kedua belah pihak menandatangani surat perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha. Dari perjanjian itu maka timbul adanya hak dan kewajiban yang harus diselesaikan antara pekerja dengan pengusaha tersebut, pekerja harus melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja dan menjalankan sesuai apa yang diperintahkan oleh pengusaha, sedangkan pengusaha harus melaksanakan kewajibannya yaitu memberikan upah yang layak kepada si pekerja untuk melangsungkan hidupnya. Dari hak dan kewajiban itu ada akibat hukum apabila salah satu pekerja melakukan kesalahan. Kesalahan dapat didasarkan pada wanprestasi karena melanggar perjanjian dan Perbuatan Melawan Hukum karena melanggar peraturan yang telah ditentukan, oleh karena itu pihak yang melakukan kesalahan harus bertanggung jawab mengganti kerugian.

Kata Kunci: *perjanjian kerja, hak dan kewajiban, tanggung jawab hukum*

Abstract

PT. Dan Liris is an integrated textile company (*spinning, weaving, finishing, printing, garments*). This study aims to find out the process of implementation of work agreements between workers and batik entrepreneurs, to know the application of the rules in the company and to know the rights and obligations between workers and employers, to know about the legal responsibility if one party made a mistake. The research method is normative because it examines the law based on the rule of law and the principle in law with the type of descriptive research because it will thoroughly and systematically describe the implementation of work agreement between workers and batik entrepreneurs. The results showed that the process of implementation of work agreements between workers with batik entrepreneurs PT. Dan Liris is preceded by a prospective worker applying for a job to PT. Dan Liris then follow the test of the prospective

worker, if accepted, then do the work agreement between the workers and the employer, the agreement occurs when both parties signed a work agreement made by the employer. From the agreement there arises rights and obligations to be settled between the worker and the employer, the worker must perform his duties as a worker and perform as instructed by the entrepreneur, while the entrepreneur must fulfill his duty of giving a decent wage to the worker to live his life. Of the rights and obligations there is a legal consequence if one of the workers made a mistake. Errors may be based on default for breach of Agreement and Unlawful Acts for violating pre-defined rules, therefore the offender shall be liable to indemnify.

Keywords: *employment agreements, rights and obligations, legal liability*

1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan bermasyarakat setiap orang memiliki kepentingan terhadap orang lain, sehingga menimbulkan hubungan antara hak dan kewajiban. Setiap orang punya hak untuk diperhatikan oleh orang lain dan dalam waktu yang sama menuntut kewajiban ditunaikan. Hubungan hak dan kewajiban itu diatur dalam kaidah-kaidah hukum dengan bertujuan untuk menghindari terjadinya bentrokan berbagai kepentingan. Kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam kehidupan bermasyarakat itu disebut dengan perjanjian.¹

Pada dasarnya suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan.² Menurut asas konsensualisme, suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi obyek perjanjian. Sepakat adalah suatu persesuaian paham dan kehendak antara kedua pihak tersebut, apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu adalah juga yang dikehendaki

¹Ahmad Azhar Basyir, 2004, *A sas-Asas Hukum Muamalat*, Yogyakarta: UII Press, hal 11.

²Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, hal 1.

oleh pihak yang lain meskipun tidaksejurusan tetapi secara timbal-balik kedua kehendak itu bertemu satu sama lain.³

Menurut Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan dalam perjanjian, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan (diwajibkan) oleh keputusan, kebiasaan dan undang-undang. Dengan demikian, setiap perjanjian diperlengkapi dengan aturan-aturan yang terdapat dalam undang-undang, dalam adat kebiasaan (di suatu tempat di suatu kalangan tertentu), sedangkan kewajiban-kewajiban yang diharuskan oleh kepatutan (norma-norma kepatutan) harus juga diindahkan.⁴

Dalam suatu perusahaan terjadilah hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan, dari situ maka terjadilah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja sendiri diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Memahami makna atau pengertian hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus menautkan makna (1) tenaga kerja, (2) pekerja/buruh, (3) pemberi kerja, (4) pengusaha, (5) perjanjian kerja, (6) upah, dan (7) hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut. Dalam Pasal 1 angka 15 ditegaskan bahwa *“hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”*.

Dari situ maka timbulah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha batik PT. Dan Liris di Sukoharjo, dari perjanjian itu maka timbul adanya hak dan kewajiban yang harus diselesaikan antara karyawan dengan pengusaha tersebut,

³*Ibid.*, hal. 26.

⁴*Ibid.*, hal. 39.

dari hak dan kewajiban itu ada akibat hukum apabila salah satu pekerja melakukan kesalahan.

Perjanjian di sini yang dimaksud adalah perjanjian dimana pihak calon pekerja PT. Dan Liris mengikatkan diri pada pihak perusahaan batik PT. Dan Liris selaku majikan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai pekerja di PT. Dan Liris dengan menerima upah (imbalan).

Yang dimaksud dengan si buruh dalam hal ini adalah pekerja PT. Dan Liris sedangkan si majikan adalah PT. dan Liris sendiri. Perjanjian pekerja termasuk dalam perjanjian perburuan sejati. Suatu perjanjian perburuan sejati mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut: (1) Ia menerbitkan suatu hubungan di peratas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; (2) Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang sebagian berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, dan penginapan, pakaian dan lain sebagainya; (3) Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.⁵

Dengan terciptanya perjanjian kerja pekerja ini dapat diketahui hak-hak dan kewajiban kerja pekerja dari para pihak. Dalam pelaksanaan dari hak dan kewajiban yang timbul tercipta suatu hubungan antara para pihak yang terkait adalah “hubungan kerja”. Hubungan kerja terdapat apabila seseorang (karyawan pekerja, atau pegawai) menyediakan keahlian dan tenaganya untuk orang lain (majikan atau pimpinan) sebagai imbalan pembayaran sejumlah uang.⁶ Dari hak dan kewajiban itu ada akibat hukum yang harus di taati oleh masing-masing pihak dan apabila salah satu pihak melakukan kesalahan tidak menjalankan kewajiban maka salah satu pihak itu harus bertanggung jawab.

⁵ Soebekti, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, hal 34.

⁶ Abdulkadir Muhammad, 1986, *Hukum Perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni, hal. 102.

2. METODE

Metode penelitian menggunakan metode pendekatan normatif dengan jenis penelitian deskriptif analisis. Sumber meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, dan studi lapangan dengan menggunakan daftar pertanyaan dan wawancara. Metode analisis data menggunakan metode analisis kualitatif yaitu metode dan teknik pengumpulan data dengan menganalisis data sekunder dipadukan dengan data primer yang diperoleh langsung di lapangan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha Batik PT. Dan Liris Sukoharjo

PT. Dan Liris adalah sebuah perusahaan tekstil terpadu (*spinning, weaving, finishing, printing, garment*), yang didirikan oleh Putra Kasom Tjokrosaputro, Handoko dan Handiman Tjokrosaputo, dan sekarang tongkat kepemimpinan telah diserahkan kepada generasi ketiga Michelle Tjokrosaputro.

Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha batik PT. Dan Liris bisa terjadi apabila calon pekerja melamar pekerjaan ke PT. Dan Liris dan mengikuti segala proses yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Apabila pekerja sudah mengikuti segala proses tersebut, maka calon pekerja yang dinyatakan lulus dalam seleksi diharuskan untuk mengikuti masa *training* dan masa percobaan.

Sistem perjanjian kerja tersebut diberlakukan saat pekerja dinyatakan diterima sebagai pekerja tidak tetap atau *training*, masa *training* itu sendiri berlaku selama 3 (tiga) bulan sejak dibuatnya perjanjian kerja tersebut, sedangkan untuk masa percobaan berlaku selama 1 (satu) tahun setelah selesai masa *training* tersebut. Untuk dapat diangkat sebagai pekerja tetap, maka pekerja tidak tetap/*training* tersebut harus mengikuti masa *training* selama 3 (tiga) bulan dan

masa percobaan selama 1 (satu) tahun dan pekerja harus mau mentaati segala peraturan yang diberikan perusahaan yang termuat dalam perjanjian kerja tersebut. Begitu selesai masa *training* dan masa percobaan, maka pekerja tersebut langsung diangkat sebagai pekerja tetap serta tidak ada pekerja dengan sistem kontrak. Maksud dan tujuan diadakan masa *training* dan masa percobaan sebelum diangkat menjadi pekerja tetap adalah posisi/jabatan yang diberikan betul-betul sesuai dengan kondisi kemampuan pekerja, itulah antara lain perlunya diberikan masa *training* dan masa percobaan sebelum diangkat sebagai pekerja tetap, jadi perlu adanya pertimbangan yang betul-betul matang. Untuk lebih jelasnya prosedur terjadinya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha tersebut adalah sebagai berikut: (1) Calon pekerja mengisi daftar lowongan yang ada dengan mengajukan permohonan/surat lamaran pekerjaan ke PT. Dan Liris sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan seperti pendidikan minimal sma/smk, daftar riwayat hidup, foto copy ijazah terakhir, foto copy KK, foto copy KTP (3 lembar), pas foto 3x4 (5 lembar), SKCK asli yang masih berlaku; (2) Surat lamaran tersebut dibuat tertulis dan dilampirkan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh PT. Dan Liris; (3) Pihak perusahaan mengadakan seleksi terhadap para pelamar yang telah memasukan surat lamaran tersebut; (4) Pelamar yang telah dinyatakan lulus dalam seleksi harus mengikuti masa *training* selama 6 (enam) bulan dan masa percobaan selama 1 (satu) tahun. Dalam masa *training* pekerja tersebut berstatus sebagai karyawan tidak tetap, dalam perjanjian tersebut pekerja tidak tetap mempunyai kewajiban yang sama dengan pekerja yang sudah diangkat sebagai pekerja tetap sedangkan hak-haknya belum sepenuhnya dapat diberikan; dan (5) Setelah mengikuti masa *training* selama 6 (enam) bulan dan lolos dalam masa percobaan selama 1 (satu) tahun, maka pekerja tidak tetap tersebut dapat diangkat sebagai karyawan tetap. Dengan diangkatnya sebagai pekerja tetap makai ia telah dianggap menyatakan sanggup untuk menaati dan

melaksanakan dengan konsekuensi dan penuh dengan rasah tanggung jawab akan pasal-pasal yang telah dibuat dan disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Apabila pekerja melanggar salah satu poin dalam perjanjian kerja tersebut maka pihak perusahaan berhak memberi sanksi/mengeluarkan pekerja tersebut.

Apabila pekerja sudah mengikuti segala proses tersebut, maka calon pekerja yang dinyatakan lulus dalam seleksi diharuskan untuk mengikuti masa *training* dan masa percobaan. masa *training* itu sendiri berlaku selama 3 (tiga) bulan sejak dibuatnya perjanjian kerja tersebut, sedangkan untuk masa percobaan berlaku selama 1 (satu) tahun setelah selesai masa *training*. Untuk dapat diangkat sebagai pekerja tetap, maka pekerja tidak tetap/*training* tersebut harus mengikuti masa *training* selama 3 (tiga) bulan dan masa percobaan selama 1 (satu) tahun dan pekerja harus mau mentaati segala peraturan yang diberikan perusahaan yang termuat dalam perjanjian kerja tersebut. Oleh karena itu perjanjian kerja antara PT. Dan Liris dengan pekerja harus dilakukan secara sukarela dan harus ditandatangani oleh kedua pihak. Perjanjian kerja di PT. Dan Liris dilakukan dengan tertulis dibuat oleh pihak perusahaan dan disepakati bersama oleh pekerja/buruh dan perusahaan.

Dengan terjadinya/terwujudnya perjanjian kerja tersebut pekerja harus melaksanakan tugasnya sebagai pekerja dan mentaati peraturan/tata tertib yang berlaku di perusahaan tersebut, serta terdapat hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu perusahaan pihak PT. Dan liris dan pihak pekerja, dimana hak-hak yang dipunyai oleh satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, demikian pelaksanaan perjanjian kerja yang telah terwujud yaitu dengan dilaksanakannya hak dan kewajiban secara timbal balik.

3.2. Penerapan Peraturan Perusahaan di PT. Dan Liris terhadap Pekerja, serta Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

Peraturan perusahaan merupakan sebuah kebutuhan dasar ketika usaha mulai berkembang dan mangaji orang sebagai pekerja. Pada Pasal 108 sampai Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hal ini. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Meteri atau pejabat yang ditunjuk.

Jadi Setiap pekerja yang sudah dinyatakan lulus seleksi serta berhak mengikuti masa *training* selama 3 (tiga) bulan dan masa percobaan selama 1 (satu) tahun mempunyai kewajiban yang sama dengan pekerja yang sudah diangkat sebagai pekerja tetap sesuai dengan golongan atau pangkat mereka, yakni harus mentaati segala peraturan/tata tertib hak dan kewajiban yang sudah disebutkan dalam perjanjian kerja.

3.3. Sanksi Apabila Salah Satu Pekerja/buruh Melakukan Kesalahan

Setiap pekerja yang melakukan kesalahan maka pekerja harus bertanggung jawab terhadap perbuatannya tersebut, di PT. Dan liris ini untuk menegakkan, menaati, serta melaksanakan tata tertib, peraturan dan disiplin terhadap kerja, maka serikat pekerja bertanggung jawab sepenuhnya kepada perusahaan terhadap pekerja-pekerja yang menjadi anggotanya. Serikat pekerja dengan seluruh pekerja menyadari, menginsyafi dan membantu sepenuhnya agar dapat dijalankan sanksi-sanksi terhadap pekerja yang melakukan kesalahan.

Pekerja yang melakukan kesalahan kerja maka mendapatkan teguran langsung dari perusahaan yang disampaikan secara lisan terhadap pekerja tersebut, apabila pekerja tersebut melakukan kesalahan lagi maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan pertama secara tertulis, surat peringatan yang kedua akan diberikan oleh pihak perusahaan kepada pekerja yang

menggulangi kesalahannya setelah diberikan peringatan yang pertama, Peringatan yang ketiga yaitu peringatan yang terakhir bagi pekerja setelah mendapatkan peringatan kedua tetap melakukan kesalahan. Apabila pekerja tersebut tetap melakukan kesalahan sedangkan ia telah mendapatkan peringatan yang ketiga maka peringatan yang keempat adalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

3.4. Proses Penyelesaian Perselisihan antara Pekerja dengan Pengusaha di PT. Dan Liris

Di sini pihak pekerja/buruh tidak melaksanakan tugasnya sebagai pekerja sesuai dengan yang sudah disepakati di perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan, yaitu tidak melaksanakan tugasnya sebaik mungkin dan tidak dengan penuh tanggung jawab dalam bekerja serta sering melakukan kesalahan-kesalahan yang seharusnya tidak sering dilakukan, sering terlambat kerja mencapai 30 menit lebih tiga kali dalam 1 bulan, sering tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas. Perselisihan hak tersebut harus di selesaikan melalui proses penyelesaian di luar pengadilan dan apabila proses penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil maka melalui proses penyelesaian hubungan industrial.

Pertama, perselisihan di luar pengadilan sebagai berikut: (1) Penyelesaian secara Biparti. Penyelesaian hubungan industrial secara biparti wajib diupayakan, penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan biparti secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Antara pengusaha dengan pekerja/ buruh atau pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Apabila penyelesaian secara biparti gagal maka penyelesaian hubungan industrial selanjutnya melalui mediasi, dan apabila dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian maka dinuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih; (2) Penyelesaian secara mediasi. Penyelesaian hubungan industri secara mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Apabila mediasi itu tidak

berhasil maka perselisihan tersebut dapat dilakukan melalui konsiliasi; (3) Penyelesaian melalui konsiliasi. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dan apabila konsiliasi itu tidak berhasil maka perselisihan tersebut dapat dilakukan melalui arbitrase.

Kedua, tanggung jawab hukum terhadap proses penyelesaian melalui pengadilan. (1) Penyelesaian melalui arbitrase. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan hak dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih; (2) Penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Perselisihan tersebut dapat didasarkan atas wanprestasi karena pekerja melanggar kewajiban yang telah ditentukan dalam perjanjian dan perbuatan melawan hukum apabila pekerja melanggar peraturan-peraturan yang berlaku, sikap ketidak hati-hatian dalam bekerja dengan demikian maka pekerja harus bertanggung jawab.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Pertama, pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha batik PT. Dan Liris bisa terjadi apabila calon pekerja melamar pekerjaan ke PT. Dan Liris dan mengikuti segala proses yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Apabila pekerja sudah mengikuti segala proses tersebut, maka calon pekerja yang dinyatakan lulus dalam seleksi diharuskan untuk mengikuti masa *training* dan masa percobaan. masa *training* itu sendiri berlaku selama 3 (tiga) bulan sejak dibuatnya perjanjian kerja tersebut, sedangkan untuk masa percobaan berlaku selama 1 (satu) tahun setelah selesai masa *training*.

Kedua, setiap pekerja yang sudah dinyatakan lulus seleksi serta berhak mengikuti masa *training* selama 3 (tiga) bulan dan masa percobaan selama 1 (satu) tahun mempunyai kewajiban yang sama dengan pekerja yang sudah diangkat sebagai pekerja tetap sesuai dengan golongan atau pangkat mereka, yakni harus mentaati segala peraturan/tata tertib hak dan kewajiban yang sudah disebutkan dalam perjanjian kerja.

Ketiga, pekerja yang melakukan kesalahan kerja maka mendapatkan teguran langsung dari perusahaan yang disampaikan secara lisan terhadap pekerja tersebut, apabila pekerja tersebut melakukan kesalahan lagi maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan pertama secara tertulis, surat peringatan yang kedua akan diberikan oleh pihak perusahaan kepada pekerja yang mengulangi kesalahannya setelah diberikan peringatan yang pertama, Peringatan yang ketiga yaitu peringatan yang terakhir bagi pekerja setelah mendapatkan peringatan kedua tetap melakukan kesalahan. Apabila pekerja tersebut tetap melakukan kesalahan sedangkan ia telah mendapatkan peringatan yang ketiga maka peringatan yang keempat adalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

Keempat, perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan biparti dengan musyawarah mufakat, penyelesaian hubungan industrial secara biparti wajib diupayakan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Apabila dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih, dalam hal perundingan biparti gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsultasi. Apabila mediasi dan konsultasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di pengadilan hubungan industrial.

4.2. Saran

Pertama, hendaklah apabila pekerja melakukan kesalahan maka penyelesaiannya dengan melalui musyawarah/biparti terlebih dahulu, jangan langsung melalui penyelesaian hubungan industrial.

Kedua, hendaknya bagi serikat pekerja di PT. Dan Liris mampu untuk menampung aspirasi dari pekerja di PT. Dan Liris khususnya dalam memperjuangkan hak-hak dan kewajiban hukum atas kesepakatan kerja yang dibuat antara serikat pekerja dengan pengusaha.

Ketiga, bagi pekerja di PT. Dan Liris hendaknya dapat memanfaatkan adanya serikat pekerja untuk menyalurkan aspirasi dalam memperjuangkan haknya untuk mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Azhar Basyir, Ahmad. 2004. *Asas-Asas Hukum Muamalat*, Yogyakarta: UII Press.

Muhammad, Abdulkadir. 1986. *Hukum Perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni.

Rachmad Budiono, Abdul. 2009. *Hukum Perburuan*, Jakarta: PT Indeks.

Soebekti. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa.

Subekti. 2002. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa.

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.